

0-792727

На правах рукописи

Подпись

КОЗИНА АННА МИХАЙЛОВНА

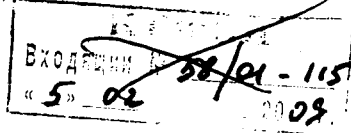
**МЕТОДОЛОГИЯ
ВОСПРОИЗВОДСТВА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ**

Специальность: 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством:
- экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами - АПК и сельское хозяйство;
- экономика труда

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
доктора экономических наук

Великий Новгород
2009



Диссертационная работа выполнена на кафедре маркетинга и управления персоналом Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Новгородский Государственный университет имени Ярослава Мудрого»

Научный консультант

доктор экономических наук, профессор
Омаров Магомед Магомедович

Официальные оппоненты

доктор экономических наук, профессор
Галенко Валентин Павлович
Санкт-Петербургский государственный
университет экономики и финансов

доктор экономических наук, профессор
Рак Николай Гаврилович
Королёвский институт управления,
экономики и социологии

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000712683

доктор экономических наук, профессор
Сулин Михаил Александрович
Санкт-Петербургский государственный
аграрный университет

Ведущая организация

ГОУ ДПО «Российская академия кад-
рового обеспечения АПК»

Защита диссертации состоится «27» февраля 2009г. в 10.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.168.01 при Новгородском государственном университете имени Ярослава Мудрого по адресу: 173015, г. Великий Новгород, ул. Псковская, д.3, ауд. 112.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке института экономики и управления Новгородского государственного университета имени Ярослава Мудрого

Автореферат разослан « 21 » января 2009 г.

Ученый секретарь диссертационного совета
кандидат экономических наук, профессор

М.В. Любимова

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Агропромышленный комплекс страны на всех этапах развития общества играет огромную роль. Он обеспечивает необходимые социально-экономические и материальные основания существования всего населения и продовольственную независимость страны. Доля АПК в валовом внутреннем продукте составляет около 8,5%. В настоящее время в сельской местности проживает более 38 млн. человек, или 27% всего населения страны.

Кадровое обеспечение сельскохозяйственного производства не отвечает современным требованиям, как в количественных, так и в качественных показателях. Проблемы обеспечения сельскохозяйственной отрасли квалифицированными руководителями и специалистами многие годы остаются острыми. Аграрный рынок труда в регионе стабилизируется медленно, социально-ориентированные отношения развиты слабо.

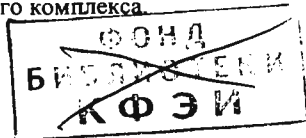
В условиях реализации Государственной программы «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008-2012 годы» появилась необходимость более глубоко рассмотреть кадровые проблемы и наметить с научных позиций основные направления и пути их решения.

В современных условиях проблемы воспроизводства и повышения роли кадрового потенциала агропромышленного комплекса обсуждаются учеными, руководителями региональных и районных органов управления АПК, сельхозорганизаций.

При дальнейшей стабилизации обстановки в сельском хозяйстве и в целом в системе АПК, поддержания и развития конкурентоспособности сельскохозяйственных предприятий, важное значение имеет оптимальное воспроизводство способных мыслящих руководителей и специалистов. В этом направлении и проводится актуальное диссертационное исследование.

Степень изученности вопроса. Вопросы обеспечения агропромышленного производства высококвалифицированными специалистами исследованы в трудах видных российских ученых Л.И. Абалкина, А.Г. Аганбегяна, В.М. Баутина, Г.В. Беспашотного, А.М. Гатаулина, А.В. Гордеева, Н.К. Долгушкина, П. Друкера, В.А. Ковалева, В.А. Ключака, А.И. Костяева, Ю.Ф. Лачуги, М.Н. Малыша, А.В. Медведева, В. Милосердова, П.В. Никифорова, М.М. Омарова, А.П. Огаркова, А.В. Петрикова, М. Портера, Н.Г. Рака, Э.А. Сагайдака, И.С. Санду, А.Ф. Серкова, А.А. Семенова, Ж.Б. Сзя, Ф. Тейлора, Б.А. Трея, А.И. Тянутова, И.Г. Ушачева, В.Я. Узуна, Б.И. Шайтана, Д.Б. Эпштейна и других.

Результаты исследований на основе статистического анализа и анкетирования, программирования и моделирования, проведенного учеными российского научно-исследовательского института по социальным и кадровым проблемам АПК совместно с комитетом по сельскому хозяйству и продовольствию Новгородской области и ФГОУ «Новгородский институт переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов АПК» подтверждают снижение уровня кадрового обеспечения и ухудшение профессионально-квалификационной структуры кадров агропромышленного комплекса.



Падение престижности аграрного труда, статуса сельхозработника, упразднение кадровых служб или значительная их реанимация усугубляют кадровую ситуацию.

В связи с этим возникает необходимость поддержания высокого уровня кадровой работы, постоянного изучения состояния ее практики, формирования и воспроизводства оптимальной профессионально-квалификационной структуры персонала на всех уровнях производства и управления в сельском хозяйстве.

С действенностью и многофакторностью воздействия кадров на устойчивость и эффективность функционирования сельскохозяйственных предприятий не может сравниться ни один социально-экономический фактор.

Исследование ряда проблем, системного подхода к ним на региональном уровне требуют усиления роли целенаправленной кадровой политики, на основании реформирования аграрного образования на длительную перспективу, с соответствующим подкреплением её финансовыми ресурсами.

Цели и задачи исследования. Целью диссертационного исследования является организационно-методологическое обоснование системы воспроизводства кадрового потенциала в сельском хозяйстве на основе принципов: целостности, приоритетности, гибкости, эффективности, территориальности, подготовки и адаптации кадров.

В соответствии с поставленной целью сформулированы следующие задачи диссертационного исследования:

- уточнить формулировки ряда концептуальных понятий и провести их теоретическое обоснование применительно к современным условиям сельскохозяйственного производства;
- на основе исследования тенденций стратегического развития АПК провести оценку состояния регионального рынка труда и предложить рекомендации по оптимизации состояния трудоспособности отрасли;
- изучить опыт и выявить основные проблемы организации интегрированных структур и инновационно-инвестиционного развития в АПК, адаптировать открытую систему освоения научных достижений в условиях взаимодействия с внешней средой;
- провести мониторинг динамики профессионально-квалификационной структуры совокупного сельхозработника региона, рассчитать темпы воспроизводства кадрового потенциала сельхозработника, провести прогнозные расчеты изменения численности руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций и предложить рекомендации по повышению уровня кадровой работы;
- обосновать необходимость и предложить основные направления реформирования системы аграрного образования на региональном уровне, которая позволит профессионально ориентировать сельских школьников, осуществлять дополнительно довузовскую подготовку кадров для АПК и обеспечить сельскохозяйственную отрасль высококвалифицированными специалистами;
- разработать и апробировать методику проведения комплексной аттестации (оценки) кадров АПК с учетом применения психодиагностических методик

способствующих формированию резерва руководителей и специалистов на выдвижение;

- разработать методические основы по формированию региональной информационно-консультационной службы АПК и рекомендации по совершенствованию её деятельности;
- разработать методологию воспроизводства кадрового потенциала применительно к тенденциям реструктуризации АПК, реконструкции системы расселения. Предложить усовершенствованную модель обеспечения регионального АПК кадрами, адаптированными для успешной реализации целевых программ.

Объектом исследования является агропромышленный комплекс Российской Федерации, проблемы которого рассмотрены на примере Новгородской области и отдельных муниципальных районов, сельскохозяйственных предприятий. Такое сочетание позволяет соискателю выявить как общие закономерности кадрового обеспечения сельского хозяйства, так и ряд существенных частных положений и тенденций, отражающих положительные и отрицательные стороны исследуемых процессов.

Предметом исследования стали закономерности, проблемы теории, методологии и практики совершенствования воспроизводства кадрового потенциала Новгородской области.

Концепция диссертационного исследования. Авторская концепция воспроизводства кадрового потенциала в сельском хозяйстве основана на системной парадигме в рамках ресурсного подхода позволяющей обеспечить:

- разработку методологии определения современной профессионально-квалификационной структуры работников сельского хозяйства и методику её мониторинга;
- определение социально-экономических детерминантов процесса воспроизводства кадрового потенциала;
- формирование научной инфраструктуры, нацеленной на разработку, внедрение и кадровое сопровождение информационных технологий;
- модернизацию образовательной инфраструктуры;
- эффективное использование экономических и социальных резервов, заложенных в трудовом потенциале сельского хозяйства и АПК;
- повышение уровня благосостояния сельского населения.

В целом, концептуальная линия диссертации направлена на разработку целостной методологии управления воспроизводством кадрового потенциала сельского хозяйства в условиях реструктуризации регионального АПК в соответствии с принципами инновационного развития, и её дальнейшее применение в теории и практике регионального управления.

Научная новизна исследования заключается в разработке системной парадигмы учитывающей современные преобразования в сельском хозяйстве, реструктуризацию АПК, реконструкцию системы расселения, реформирование аграрного образования и формирование адекватной профессионально-квалификационной структуры кадров. В диссертации получен ряд положений, отличающихся научной новизной и имеющих приоритетное научно-практическое значение:

по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами - АПК и сельское хозяйство)

1. Выявлены основные проблемы организации интегрированных структур и инновационно-инвестиционного развития в АПК, адаптирована открытая система освоения научных достижений в условиях взаимодействия с внешней средой;
2. Проведен мониторинг динамики профессионально-квалификационной структуры совокупного сельхозработника региона, рассчитаны темпы воспроизводства кадрового потенциала сельхозработника, проведены прогнозные расчеты изменения численности руководителей и специалистов и предложены рекомендации по повышению уровня кадровой работы;
3. Обоснована необходимость и предложены основные направления реформирования системы аграрного образования на региональном уровне, которая позволяет профессионально ориентировать сельских школьников, осуществлять дополнительно довузовскую подготовку кадров для АПК и обеспечить сельскохозяйственную отрасль высококвалифицированными специалистами;
4. Разработаны методические основы формирования региональной информационно-консультационной службы АПК и рекомендации по совершенствованию её деятельности;
5. Разработана методология воспроизводства кадрового потенциала применительно к тенденциям реструктуризации АПК, реконструкции системы расселения. Предложена усовершенствованная модель обеспечения регионального АПК кадрами, адаптированными для успешной реализации целевых программ.

по специальности 08.00.05 – Экономика труда

6. Уточнены формулировки ряда концептуальных понятий и проведено их теоретическое обоснование применительно к современным условиям сельскохозяйственного производства;
7. На основе исследования тенденций стратегического развития АПК проведена оценка состояния регионального рынка труда и предложены рекомендации по оптимизации состояния трудоспособности отрасли;
8. Разработана и апробирована методика проведения комплексной аттестации кадров АПК с учетом применения психодиагностических методик способствующих формированию резерва руководителей и специалистов на выдвижение.

Теоретическое и практическое значение результатов исследования заключается в том, что большинство методических рекомендаций, значительная часть её выводов и предложений находят непосредственное применение в практической деятельности органов управления АПК, аграрных образовательных учреждений, сельскохозяйственных предприятий Новгородской области и других регионов.

1. Исследование на основании мониторинга состояния кадрового обеспечения сельского хозяйства региона и предложения по улучшению кадровой работы использованы комитетом по сельскому хозяйству и продовольствию Новгородской области при разработке мероприятий по закреплению на селе молодых

специалистов и Концепции социально-экономического развития Новгородской области на 2008-2010 годы.

2. В диссертации изучен опыт работы и выявлены основные проблемы организации интегрированных структур в ряде регионов России и в Новгородской области, их роль во внедрении инноваций в сельскохозяйственное производство, подготовке и закреплению кадров на селе.

3. Предложенные автором основные направления по реформированию аграрного образования на региональном уровне, находят свое практическое применение в системе аграрного профессионального образования.

4. Отдельные аспекты региональной модели обеспечения АПК Новгородской области кадрами использованы комитетом по сельскому хозяйству и продовольствию области при разработке целевой региональной программы «Развитие АПК на 2008-2012 годы».

5. Разработанная автором методика оценки кадрового потенциала применительно к условиям Новгородской области имеет большое практическое значение и апробирована в деятельности Новгородского регионального центра оценки руководителей и специалистов агропромышленного комплекса. Опыт работы Новгородского регионального центра по оценке кадрового потенциала изучался специалистами других регионов с целью его практического применения.

6. Рекомендации по созданию информационно-консультационных центров и методика их деятельности, разработанные автором используются в практической деятельности.

Апробация результатов исследования

С учетом накопленного опыта в регионе создана сеть межрайонных консультационных центров в Новгородском, Солецком, Крестецком, Мошенском, Боровичском районах, как филиалов АУ «Новгородский областной центр сельскохозяйственного консультирования».

Автором подготовлены и используются в учебном процессе методические рекомендации «Психологический портрет консультанта, формы и методы его работы», «Консультирование в сельском хозяйстве».

Основные положения диссертации обсуждались на 11 научно-практических конференциях проводимых в ФГОУ «Новгородский институт переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов АПК», в Академии менеджмента и агробизнеса нечерноземной зоны РФ (Санкт – Петербург), академии кадровой и социальной политики АПК (г. Москва), на семинарах проводимых Министерством сельского хозяйства Российской Федерации в Ярославской, Белгородской, Нижегородской и других областях.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, четырех глав, заключения, списка литературы, приложений.

Во введении обоснована актуальность, цели и задачи исследования, степень изученности и постановка проблемы, научная новизна, практическая значимость и апробация результатов, объект и предмет исследования.

В первой главе «Методологические основы исследования формирования и развития кадрового потенциала и рынка труда в сельском хозяйстве» обосновывается понятие «кадровый потенциал», как важнейшая категория современных,

социально-экономических процессов. На основе углубленного научного анализа предложены основные принципы формирования кадрового потенциала. Проведена оценка развивающегося аграрного рынка труда и потребности в рабочей силе. Предложены рекомендации по оптимизации состояния трудоспособности отрасли.

Во второй главе «Инновационные приоритеты развития экономики сельского хозяйства» оценивается состояние сельского хозяйства на региональном уровне. Определены основные тенденции его дальнейшего развития. Анализируются опыт и проблемы организации интегрированных структур и развитие инновационно-инвестиционной деятельности в АПК, их положительные и отрицательные стороны. Адаптирована открытая система освоения научных достижений в условиях взаимодействия с внешней средой.

В третьей главе «Состояние кадрового обеспечения сельскохозяйственной отрасли региона и перспективы его улучшения» проанализирована динамика изменений в профессионально-квалификационной структуре совокупного сельхозработника отрасли, рассчитаны темпы воспроизводства кадрового потенциала сельхозработника, проведены прогнозные расчеты численности руководителей и основных категорий специалистов до 2015 года, изучены оценки респондентов по организации и проведению мониторинга кадрового обеспечения, сформулированы тенденции, сложившиеся в кадровой работе на сельскохозяйственных предприятиях и в организациях, разработана совокупность рекомендаций по совершенствованию кадровой работы в сельскохозяйственных организациях АПК Новгородской области.

В четвертой главе «Перспективные направления развития кадрового потенциала в сельском хозяйстве». Предложены основные направления воспроизводства трудовых ресурсов в сельском хозяйстве региона, определены тенденции взаимосвязи развития экономики и воспроизводства кадров. Обоснована необходимость и предложены основные направления реформирования системы аграрного образования на региональном уровне. Предложена усовершенствованная модель обеспечения АПК Новгородской области квалифицированными кадрами и дано ее научное обоснование. Разработана и апробирована методика проведения комплексной аттестации (оценки) кадров АПК с учетом применения психодиагностических методик. Разработаны методические положения по формированию региональной информационно-консультационной службы АПК и рекомендации по совершенствованию её деятельности.

В заключении даны основные выводы и предложения по теме исследования. В приложении содержатся материалы информационного и прикладного характера.

II ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

На основе углубленного научного анализа, обоснована система по воспроизводству кадрового потенциала, уточнены формулировки ряда концептуальных понятий и проведено их теоретическое обоснование применительно к современным условиям сельскохозяйственного производства.

Исследования показали, что рост технической оснащенности, реконструкции и инвестиции в агропромышленном комплексе могут дать полный эффект лишь в том случае, если подготовлены кадры, имеющие достаточные знания, навыки, производственный опыт и профессиональное мастерство.

С учетом новой экономической ситуации складывающейся в АПК нами уточнены понятия: «трудовые ресурсы», «трудоустрой потенциал», «кадровый потенциал», «рабочая сила», «человеческий потенциал», «человеческий капитал», которые характеризуют эффективную трудовую деятельность.

Соотношение понятий «человеческий потенциал», «трудоустрой потенциал», «человеческий капитал» и «рабочая сила» можно представить как механизм влияния природных способностей, жизненного опыта, процесса воспитания и обучения человека на развитие всех его качественных характеристик на протяжении всей жизни, включая, прежде всего, трудовую человеческую деятельность.

Проведенный методологический анализ, показывает, что в существующей научной и учебной литературе отсутствуют четкие отличительные признаки исследуемых категорий вообще и трудового потенциала и человеческого капитала, в частности. В большинстве исследований и та, и другая социально-экономическая категория характеризуются в основном одними и теми же признаками: врожденными способностями и профессиональными навыками человека, рабочей силы. При этом, в отечественной литературе употребляется преимущественно понятие «трудоустрой потенциал», а в зарубежной – «человеческий капитал».

В современной экономической литературе встречаются определения типа "трудовые ресурсы предприятия". Однако на отраслевом уровне и на уровне предприятия более характерно понятие «кадры». «Кадры»- это часть трудовых ресурсов, которая постоянно функционирует в данной отрасли, на ее предприятиях, причем имеет соответствующие специфике отрасли профессионализацию и квалификацию.

Через «кадры» в экономике осуществляется механизм задействованности человеческих ресурсов. Следовательно, человеческие ресурсы находят свое проявление в кадровом потенциале определенной организации, предприятия, отрасли.

В условиях экономического роста и стабилизации сельскохозяйственной отрасли предъявляются новые требования к кадровому потенциалу, который является категорией характеризующей совокупность общих и профессиональных знаний, умений, трудовых навыков и социальных качеств работников, занятых в определенной сфере деятельности – в предприятии, учреждении, отрасли.

Многоаспектный процесс включения человеческих ресурсов в производственно-хозяйственную деятельность, охватывающий совокупность логически последовательных и взаимосвязанных мер по социально-профессиональной ориентации подрастающего поколения на квалифицированный труд в той или иной отрасли экономики, отбору и профессиональному обучению работников, их расстановке в соответствии со способностями и знаниями, закреплению на производстве и созданию у них позитивных мотиваций труда характеризуется понятием «формирование кадрового потенциала». (рис. 1)



Рисунок 1 - Процесс формирования кадрового потенциала

Рассматривая методологию формирования кадрового потенциала, нами, в диссертации предложены его основные принципы:

- принцип приоритетности позволяет обеспечить первоочередную подготовку и повышение квалификации кадров перспективных специальностей, которые обеспечивают развитие стратегических направлений предприятия;

- принцип целостности представляет собой интеграцию хозяйственных связей между производством, переработкой, торговлей и обслуживающей инфраструктурой;
- принцип качественности рассматривает усиление роли управления кадровыми процессами и использование инновационных подходов в работе;
- принцип гибкости позволяет быстро приспосабливаться к изменениям рыночных условий и внешней среды;
- принцип эффективности обеспечивает условия для расширенного воспроизводства кадрового потенциала и оптимизацию профессионально-квалификационной структуры;
- принцип самостоятельности представляет собой способность к принятию ответственности за управленческие решения кадровых и других проблем;
- принцип дифференцированности предусматривает использование разнообразных методов анализа кадровой ситуации, учет специфики кадрового потенциала различных предприятий;
- принцип территориальности оказывает влияние на обеспечение кадрами сельских территорий.

Наибольшая эффективность формирования кадрового потенциала сельского хозяйства достигается при обеспечении системного применения всех этих принципов.

Повышение качества кадрового потенциала сельского хозяйства может происходить под влиянием как интенсивных, так и экстенсивных факторов, поэтому возникает возможность классификации по источнику формирования.

Интенсивные факторы формирования кадрового потенциала сельского хозяйства связаны с улучшением его качественных параметров: повышением образовательного уровня, профессионального мастерства, улучшением личностных характеристик работников.

Экстенсивные факторы влияют на количественные показатели: численность занятых работников в отрасли, на половозрастную структуру, фонд рабочего времени.

Первая группа факторов наиболее эффективный источник постоянного улучшения качества кадрового потенциала. Однако вторая группа также имеет важное значение, так как перераспределение лиц, высвобождающихся из других отраслей материального производства, контингентов населения, не занятых в общественном производстве, эмигрантов из стран СНГ и эффективность их использования, представляется так же крайне актуальным, причем не только для труднедостаточных, но и для трудоизбыточных регионов.

На основании проведенного исследования и практической деятельности нами предлагаются следующие мероприятия дальнейшего развития кадрового потенциала и повышения его качества:

- **социально-экономические**, которые улучшают условия труда и быта работников, развивают творческие инициативы на основе действующих и новых форм организации труда, совершенствуют экономическое стимулирование на предприятии, организацию и внедрение системы профессионально-квалификационного продвижения работников;

- **научно-технические**, которые обуславливают инновационные процессы в сельском хозяйстве, индустриализацию его отраслей;
- **профессионально-квалификационные**, отражающие постоянное повышение квалификации работников, их культурно-образовательного уровня;
- **идейно-нравственные**, способствуют определению действующей в обществе системы норм, социальных ценностей, служащей регулятором трудового поведения работников;
- **демографические**, влияющие на изменения в половозрастной структуре кадрового потенциала отраслей;
- **экономико-географические**, способствующие перераспределению кадрового потенциала сельского хозяйства в труднедостаточные регионы;
- **естественно-биологические**, обусловленные возрастающим значением на всех фазах воспроизводства кадрового потенциала здорового образа жизни, разумного отношения работников к своему здоровью.

Следовательно, предложенные мероприятия позволяют создать условия, способствующие формированию и развитию, в первую очередь, качественных характеристик кадрового потенциала. Высокое профессиональное мастерство, образованность и культура становятся все более необходимыми для работников отраслей агропромышленного комплекса и, особенно, для сельского хозяйства.

На основе исследования тенденций стратегического развития сельского хозяйства проведена оценка состояния регионального рынка труда, предложены рекомендации по оптимизации отрасли.

В диссертации рынок труда представлен как социально-экономическая система, включающая в себя совокупность общественных отношений, связанных с куплей и продажей рабочей силы; это также экономическое пространство – сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы рабочей силы; наконец, это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками.

Одним из самых сложных явлений социально-трудовой сферы, органически связанным с рынком труда и занятостью населения, является, как отмечалось выше, **безработица** – это социально-экономическое явление, выступающее как отсутствие занятости у определенной, большей или меньшей части экономически активного населения, способной и желающей трудиться.

Исследование показало, что до начала 2006 года постоянное сельское население России составляло 38,6 млн. чел. Удельный вес сельского населения в общей численности населения страны составляет 27%. Численность сельского населения в трудоспособном возрасте увеличилась в сравнении с 2002 годом на 6,7%. Однако удельный вес населения моложе трудоспособного возраста продолжает снижаться во всех регионах.

Анализируя демографическую ситуацию в Новгородской области отмечает-ся, что численность населения области за последние семь лет уменьшилась на 52,7 тыс. человек, в том числе городское – на 30 тыс. человек, сельское – на 22,7 тыс. человек (табл. 1).

Доля численности населения в трудоспособном возрасте в общей численности населения в 2007 году составила 61,1%, по Северо-Западному федеральному округу этот показатель равен 64,1%, по Российской Федерации – 63,4%. Коэффициент нагрузки на трудоспособное население по области составил 636, по округу – 560, по Российской Федерации – 578.

Таблица 1 - Численность трудоспособного населения на 1 января 2007 года по Северо-Западному федеральному округу

	Численность трудоспособного населения, человек	Доля в общей численности населения, %		Доля в общей численности населения основных возрастных групп, в %			Коэффициент нагрузки на трудоспособное население
		городское	сельское	моложе трудоспособного возраста	трудоспособного возраста	старше трудоспособного возраста	
Республика Карелия	449448	77,2	22,8	15,5	64,8	19,7	542
Республика Коми	660254	76,6	23,4	17,5	67,7	14,8	476
Архангельская обл.	826897	74,5	25,5	16,3	64,6	19,1	548
Вологодская область	776058	70,6	29,4	15,9	63,2	20,9	582
Калининградская область	608368	76,8	23,2	14,9	64,9	20,2	541
Ленинградская обл.	1042649	66,9	33,1	13,4	63,6	23,0	571
Мурманская область	594645	90,7	9,3	15,7	69,4	14,9	441
Новгородская область	402038	73,2	26,8	14,7	61,1	24,2	636
Псковская область	434638	70,8	29,2	14,2	60,9	24,9	641
г. Санкт-Петербург	2890451	100	-	12,3	63,2	24,5	581
Справочно:							
Российская Федерация	90151581	74,4	25,6	16,0	63,4	20,6	578
Северо-Западный федеральный округ	8685446	73,0	17,0	14,3	64,1	21,6	560
Доля Новгородской области в округе, %	4,6	х	х	5,0	4,6	5,4	х

Количество сельского населения в трудоспособном возрасте в Новгородской области на начало 2007 года в сравнении с тем же периодом 2000 года уменьшилось на 2306 человек. Доля сельского населения старше трудоспособного возраста составляет 30%, моложе трудоспособного 14,2%, трудоспособного 55,8%.

Уменьшение численности по всем категориям населения осуществляется в основном за счет смертности. В 2006 году убыль населения за счет смертности составила 7757 человек. Этот показатель в сравнении с 2000 годом (9017 чел.) несколько снизился, но все равно остается высоким.

Миграционный процесс в 2006 году в сравнении с 2000 годом заметно сократился. По сельскому населению – прибыло 3124 человека, выбыло 3163 человека (рис. 2).

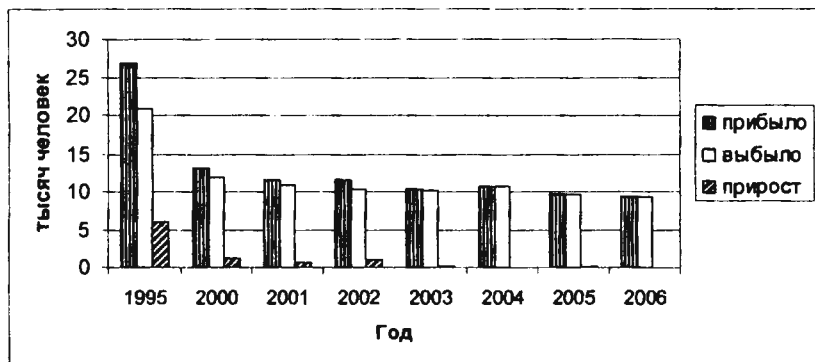


Рисунок 2 - Миграционный прирост населения в Новгородской области.

Численность безработных на селе в Новгородской области в 2006 году увеличилась в сравнении с 2000 годом на 1,2 тысяч человек.

Нами сделаны выводы, что аграрный рынок труда в Новгородской области стабилизируется медленно, социально-ориентированные отношения развиты слабо.

Анализируя состояние аграрного рынка труда в регионе, в диссертации даны рекомендации по оптимизации состояния трудоспособности отрасли, для чего необходимы:

- программа повышения уровня занятости сельского населения на основе создания и сохранения рабочих мест в сельском хозяйстве и развития несельскохозяйственных видов деятельности;
- мероприятия по повышению доходов населения от сельскохозяйственной и альтернативной занятости, снижению масштабов бедности;
- меры по улучшению жилищных условий и расширению доступа сельского населения к социальным услугам;
- программа поддержки развития малых хозяйственных форм экономической деятельности населения, которые обеспечивают занятость высвобождаемых из сельскохозяйственных предприятий работников и вступающей в трудовую жизнь сельской молодежи;
- рекомендации по региональной схеме размещения альтернативных видов деятельности на селе (по переработке сельскохозяйственной продукции, ее транспортировке и хранению, развитие лесного хозяйства и деревообрабатывающей промышленности, производство строительных материалов из местного сырья, организации туризма, ремесел и промыслов);
- приоритетные направления перехода от преимущественно пассивных к активным методам регулирования аграрного рынка труда, включающим упреждаю-

щее профессиональное переобучение, повышение квалификации кадров при реорганизации сельскохозяйственных предприятий.

В диссертации изучен опыт и выявлены проблемы организации интегрированных структур и инновационно-инвестиционного развития в АПК, адаптирована открытая система освоения научных достижений в условиях взаимодействия с внешней средой.

В связи с институциональными изменениями и приватизацией государственной собственности в рыночных условиях в обиход научно-публицистической литературы вошли такие термины, как «агропромышленная корпорация», «интегрированная бизнес-группа», «группа компаний», «агрохолдинговая группа» или сокращенно «агрохолдинг».

Нами отмечается, что в настоящее время во многих регионах Российской Федерации созданы и действуют интегрированные агропромышленные формирования, характеризующиеся большим разнообразием организационно-правовых форм, рода деятельности, а также форм собственности и взаимодействия участников, опыт которых изучен в ходе диссертационного исследования.

В областях, где привлечения инвесторов в сельское хозяйство и формирование интегрированных структур стало осознанным процессом, последние контролируют преобладающую часть сельхозугодий и становятся основными поставщиками сельхозпродукции. Так, в Волгоградской области, площадь обрабатываемой пашни интегрированными структурами составляет 1,1 млн. га. (25% от всей площади).

Больше 13 лет активно работает в агробизнесе в Орловской области открытое акционерное общество агропромышленный комплекс «Орловская Нива».

Можно отметить опыт работы интегрированных структур в АПК Белгородской области.

Положительные примеры работы интегрированных структур имеются и в нашем регионе.

Нами изучен опыт работы ЗАО «Искра» Новгородского района в условиях интеграции, которое специализируется на производстве сельскохозяйственной продукции растениеводства и животноводства. Оно образовано, как закрытое акционерное общество, основными акционерами которого являются: ООО «Еврохимсервис» - крупный российский поставщик минеральных удобрений, средств защиты растений, сельскохозяйственной техники и сельскохозяйственный производственный кооператив «Искра».

В ходе диссертационного исследования показано, что большинство поставленных целей достигнуто. В результате внедрения современных технологий значительно увеличился объем производства. Выручка от реализации сельскохозяйственной продукции выросла в 7 раз. В последние годы приобретено новейшей техники и оборудования на 58 млн. рублей.

Претворяя в жизнь задачи, стоящие перед ЗАО «Искра», специалистам компании ООО «Еврохимсервис», которые стали заниматься вопросами сельскохозяйственного производства, пришлось повышать свои знания в этом направлении. Читать много литературы, посещать курсы и семинары.

Специалистам и кадрам массовых профессий, непосредственно работающим в хозяйстве, чтобы освоить импортную технику, которая обеспечивала полную цепочку по кормопроизводству, уборке, хранению и сбыту картофеля и зерновых, также пришлось учиться, разбираться по документам в новой технике, осваивать прогрессивные технологии. В ЗАО «Искра» впервые в области стали заготавливать плющенный ячмень и сенаж в пленке по западным технологиям.

ЗАО «Искра» является базовым хозяйством по подготовке кадров для АПК области. Предприятие работает на основе внедрения передовых технологий, новой техники.

В целом по стране, интегрированные формирования в агропромышленном комплексе создаются в основном агрохолдингового типа. По оценкам, до 13% посевных площадей именно в них.

Обобщая имеющийся опыт, можно сказать, что данный процесс прогрессивен, поскольку в аграрный сектор привлекаются дополнительные средства, осваиваются новые технологии и техника.

В диссертации выявлены **негативные тенденции** и проблемы: прежде всего это рост числа незанятых в сельской местности, отчуждения работающих от результатов своего труда и распределения доходов, превращение крестьян в наемных работников, неучастие сельхозпредприятий в распределении прибыли. Необходимо глубоко проанализировать происходящий процесс, выработать соответствующие рекомендации.

Как показывает исследование, основу устойчивого экономического роста в агропромышленном комплексе составляют достижения научно-технического прогресса и инновации.

Актуальность проблемы инновационного обеспечения деятельности АПК, обусловлено не только необходимостью наращивания объемов производства сельскохозяйственной продукции и продовольствия, но в большей степени безотлагательной необходимостью повышения эффективности и конкурентоспособности российского агропромышленного комплекса. Тем более, что в преддверии вступления России в ВТО это вопрос по существу выживания отечественного сельского хозяйства, это вопрос не только продовольственной безопасности, но и общей безопасности, а, следовательно, и независимости страны.

Реализация инновационной деятельности в АПК, требует научного подхода к управлению инновационными процессами в отрасли с ориентацией на повышение эффективности сельскохозяйственного производства с учетом современных реалий и рыночных отношений.

Имеющийся инновационный потенциал агропромышленного комплекса используется в пределах 5%, а в передовых странах этот показатель составляет 50 и более процентов.

Значительная роль в системе освоения и продвижения инноваций в сельскохозяйственное производство на региональном уровне отводится информационно-консультационной службе. Сельскохозяйственное консультирование включает в себя информационную, обучающую и консультационные подсистемы.

Инновационная система охватывает все эти подсистемы консультационной деятельности и выходит за ее рамки. Она включает в себя научные организации, а

также структуры, обеспечивающие создание инноваций и оказывающие содействие сельхозтоваропроизводителям в их освоении (рис. 3).

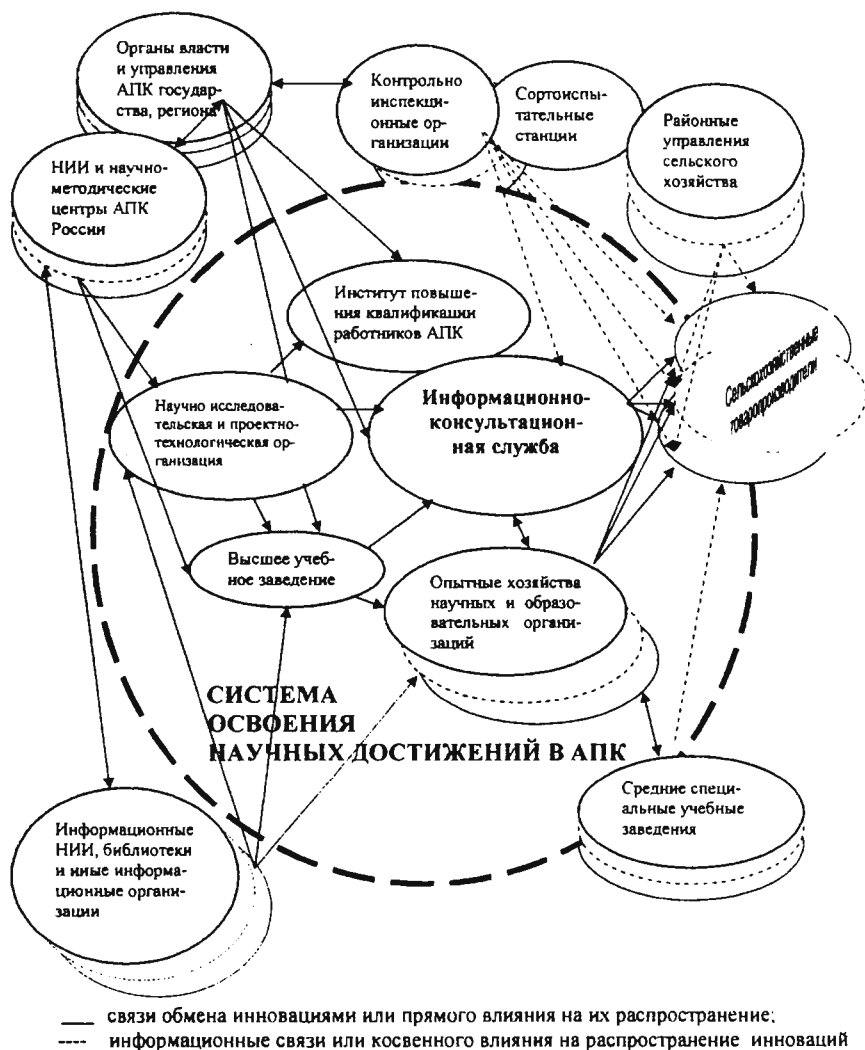


Рисунок 3 - Адаптация региональной системы освоения научных достижений инновационной деятельности в виде открытой системы во взаимодействии с внешней средой.

Как показало исследование, одним из примеров успешной инновационной деятельности в АПК Новгородской области является агропредприятие ООО «Новгородский бекон». Цель деятельности агропредприятия – производство продукции животноводства, ее переработка и реализация, получение прибыли за счет внедрения инноваций, новых технологий проекта.

В конце 2000 года ООО «Новгородский бекон» приобрело имущественный комплекс предприятия-банкрота АОЗТ «Новгородский свинокомбинат» проектной мощностью 54 тыс. голов свиней на откорме в год, или 7160 т производства свинины в живом весе. Предприятие находилось в тяжелейшем финансовом состоянии.

За анализируемый период с 2002 по 2006 год в организации производства произошли кардинальные изменения, что привело к увеличению прибыли в 6 раз, рентабельности – на 43,7 %, поголовья свиней – на 37,4%; поголовья крупного рогатого скота – на 38,4%, росту среднесуточного прироста живой массы свиней на 111 г, крупного рогатого скота – на 89 г. Такие высокие экономические результаты были получены за счет проведения целого ряда инновационных мероприятий.

Изучен и внедрен опыт стран ЕС и Канады по совершенствованию системы и рациона кормления свиней, в 2004-2006 годах проведена модернизация системы поения и раздачи корма путем установления технологического оборудования с автоматической системой кормления фирмы «БигДачман», признанного в Европе производителем животноводческого оборудования.

Улучшены породы животных крупного рогатого скота, усовершенствована система кормления и содержания, за счет этого получено увеличение удоев с 2000 тыс. кг от одной коровы в год – до 5300 кг в 2006 году. Эти инновации в сочетании с применением современного импортного оборудования для охлаждения молока позволяют получать молоко высшего качества.

Ведется работа по оптимизации кадровой политики. Кадровые перестановки, изменения в управлении направлены на совершенствование структуры управления с целью достижения наивысших производственных результатов.

Все специалисты, руководители подразделений предприятия проходят повышение квалификации, изучают опыт на лучших агропредприятиях стран дальнего зарубежья и России.

Крупные инновационные проекты осуществлялись предприятием за счет инвестиционной деятельности. Так, за пять лет привлечено 365 миллионов рублей инвестиций, из них 140 миллионов рублей по приоритетному национальному проекту.

Интеграция ООО «Новгородский бекон» с предприятиями перерабатывающей промышленности («Мясной двор») и торговли («Адепт») с наукой и образованием, инновационный подход к развитию предприятия позволяют объединить разрозненные усилия каждого из партнеров и наращивать объемы производства и реализации продукции. Как показывает опыт работы ООО «Новгородский Бекон» многие вопросы инновационной деятельности целесообразно решать на региональном уровне, для этого в диссертации предложены следующие мероприятия:

- формирование отраслевой инновационной системы в регионе, функционирующей на основе региональной научно-технической политики государства;

- активизация деятельности научных, аграрных, образовательных учреждений по проведению фундаментальных и прикладных исследований, отражающих аспекты развития АПК, усиление их связи с производством;
- развитие и совершенствование информационно-консультационной деятельности в аграрном секторе;
- государственная поддержка сельскохозяйственных товаропроизводителей, с целью улучшения их экономического состояния, восстановления платежеспособности и возможности осуществления инновационной деятельности;
- подготовка кадров высокой квалификации, способных к восприятию и освоению инновационных проектов;
- развитие межрегионального и международного сотрудничества при организации инновационной деятельности в АПК, привлечение иностранных инвестиций для финансирования наиболее значимых и трудоемких инновационных проектов;
- увеличение объема государственного финансирования научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, создание научных центров, обеспечивающих интеграцию науки, образования, производства, будут способствовать дальнейшему развитию инновационно-инвестиционной деятельности в агропромышленном комплексе, повышению его эффективности.

В связи с этим в региональной программе «Развитие агропромышленного комплекса Новгородской области на 2008 – 2012 годы» предусматривается значительное увеличение средств на поддержку сельхозтоваропроизводителей (табл. 2).

Таблица 2 - Объемы финансирования Программы по основным источникам поступления средств, млн. рублей

Показатели	Годы реализации Программы				
	2008	2009	2010	2011	2012
Средства федерального бюджета	314,7	547,6	638,4	665,4	673,1
Средства областного бюджета	239,8	253,57	267,0	276,56	292,7
Внебюджетные средства	2705,0	2364,3	1574,6	1743,6	1818,7
Всего:	3259,5	3165,47	2480,0	2685,56	2784,5

К 2012 году объем финансирования из федерального бюджета в сравнении с 2008 годом возрастет в 2,1 раза, из областного бюджета – в 1,2 раза. Несколько снизится финансирование за счет внебюджетных источников.

Для проведения активной инновационной политики необходимы не только специалисты технологи, которые выпускаются сейчас в достаточном количестве, но и профессионалы, которые должны обладать профессиональными знаниями в области правовой охраны и использования интеллектуальной собственности, уметь прогнозировать коммерческий потенциал новых разработок, владеть навыками управления финансами и свободно ориентироваться в процессе продвижения инновационных разработок на рынке.

В связи с этим в диссертации предложены следующие рекомендации по подготовке кадров инновационной направленности:

- разработка стратегии инновационной деятельности и выявление потребности отраслей в высококвалифицированных кадрах;
- организация подготовки кадров, способных к восприятию и освоению инновационных проектов;
- совершенствование структуры управления всем процессом подготовки профессиональных кадров, для повышения эффективности их деятельности.
- создание законодательной базы для подготовки и переподготовки профессиональных кадров, формирование условий для ускоренного восприятия хозяйствующими субъектами инновационных решений и их реализации, совершенствование системы их материальной заинтересованности в ускоренном освоении инновационных проектов;
- развитие новых направлений подготовки кадров с учетом требований рынка.

В диссертации проведен мониторинг динамики профессионально-квалификационной структуры совокупного сельхозработника региона, рассчитаны темпы воспроизводства кадрового потенциала, проведены прогнозные расчеты изменения численности руководителей и специалистов, предложены рекомендации по повышению уровня кадровой работы.

Термин кадровый мониторинг рассматривается как управленческо-аналитическая технология целостного изучения состояния кадровой работы на одних и тех же предприятиях по одной и той же методике исследования за ряд лет.

Результаты мониторинга позволили решить следующие задачи:

- проанализировать динамику изменений в профессионально-квалификационной структуре совокупного сельхозработника;
- рассчитать темпы воспроизводства кадрового потенциала сельхозработника;
- провести прогнозные расчеты численности руководителей и специалистов сельхозпредприятий, работников служб управления персоналом до 2015 года;
- изучить оценку респондентов по организации и проведению мониторинга кадрового обеспечения сельскохозяйственной отрасли региона;
- сформулировать тенденции, сложившиеся в кадровой работе на сельскохозяйственных предприятиях и организациях, разработать совокупность рекомендаций по совершенствованию кадровой работы.

Методология организации и проведения кадрового мониторинга, строится на использовании принципа взаимодополняемости, то есть путем одновременного анализа, как динамики статистических данных, так и результатов опроса респондентов, расчетных прогнозных оценок, трендов основных категорий совокупного сельхозработника по годам и различным административным районам (рис. 4)

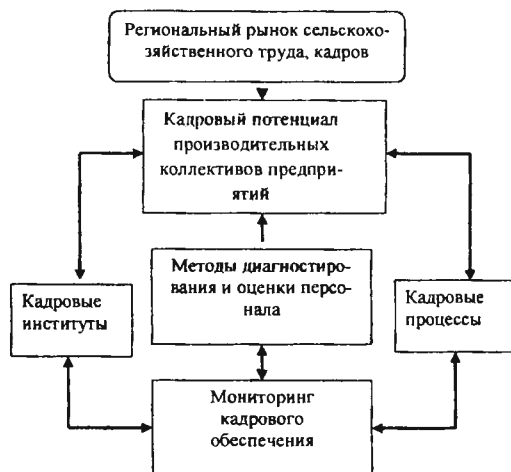


Рисунок 4 - Структура взаимосвязей кадрового мониторинга

Наряду с другими методами диагностирования и оценки персонала кадровый мониторинг, как показывает зарубежная и отечественная практика, является одним из эффективных способов совершенствования формирования кадрового потенциала.

Этапы мониторинга, каждый в отдельности и все в целом, создают надежную информационную базу и банк данных для проведения, как прогнозных оценок, так и совершенствования планирования и управления кадровым обеспечением. Более широкое использование в практике кадрового обеспечения современных кадровых технологий, методом диагностики и оценки профессионального потенциала, информационно-поисковых систем, передового опыта организации работы с кадровым резервом повышает не только научно-обоснованный уровень, но и достоверность результатов мониторинга кадрового обеспечения АПК региона.

Анализ кадровой ситуации на сельскохозяйственных предприятиях региона проводится по двум уровням: 1) статистический, 2) математический. Изучение на первом уровне осуществляется путем сбора и анализа динамики статистических данных кадровых процессов за 2001-2007 годы. Изучение на математическом уровне, основывается на определении темпов воспроизводства кадрового потенциала, выбора адекватной линии функциональной зависимости (прямая, экспонента, степенная, логарифмическая парабола), при разработке трендов по основным категориям совокупного сельхозработника, составлении прогнозных расчетов численности работников, служб управления персоналом.

Как показывает динамика показателей, профессионально-квалификационной структуры совокупного сельхозработника в 2007 году в сравнении с 2001 годом, количество руководителей и специалистов в сельхозпредприятиях Новгородской области уменьшилось на 822 человека. Особенно уменьшилось число специалистов агрономической службы – на 60 человек, зоотехниче-

ской на 51, инженерно-технической на 135, экономической – 62, бухгалтерской – на 224 человека. Руководителей среднего звена стало меньше на 143 человека.

По большинству категорий совокупного сельхозработника, в абсолютном и относительном выражении падает процент дипломированных специалистов, растет или остается без изменений удельный вес практиков и доля работников до 30 лет.

Исключение составляет одна категория – руководители хозяйств, в которой медленно, но происходят положительные сдвиги.

Для того, чтобы исключить воздействие случайных колебаний в динамическом ряду статистических данных совокупного сельхозработника за семь лет, рассчитана его средняя арифметическая и проведен сравнительный анализ с результатами 2006 года.

Анализ показал, что на статистическом уровне, прослеживаются следующие тенденции:

а) в абсолютном и относительном выражении за 7 лет не произошло значительного качественного улучшения профессионально-квалификационной структуры совокупного сельхозработника;

б) в динамике оценочных показателей профессионально-квалификационной структуры, преобладают негативные и противоречивые кадровые процессы;

в) руководители хозяйств – единственная категория совокупного сельхозработника, где по всем оценочным показателям произошли положительные сдвиги.

Практика управления кадровыми процессами подтверждает, что характер изменений в профессионально-квалификационной структуре совокупного сельхозработника трудно понять без знания темпов её воспроизводства. Обуславливается это тем, что средняя годового темпа воспроизводства кадрового потенциала отражает устойчивые тенденции, путем погашения случайных колебаний, точнее фиксирует величину разброса изучаемых показателей, выявляет динамику изменений внутри статистических данных ряда. Для исчисления среднегодового темпа воспроизводства кадрового потенциала совокупного сельхозработника, используем формулу:

$$T_p = \sqrt[h-1]{\frac{X_h}{X_1}}$$

Где X_h – конечный уровень динамического ряда;

X_1 – начальный уровень динамического ряда;

h – временной интервал (7 лет);

T_p – средняя годового темпа роста.

Каждая расчетная величина средней годовой темпа воспроизводства кадрового потенциала будет равна

$$\sqrt[6]{\frac{X_h}{X_1}}, \text{ так как показатель «h» равен 7 годам.}$$

Умножив полученные значения от деления статистических данных конечного на начальный уровни динамического ряда (коэффициенты), получим процентное выражение искомой величины.

Статистический анализ показателей профессионально квалификационной структуры совокупного сельхозработника дополняют и уточняют расчетные данные темпов его воспроизводства, что позволяет увидеть скрытую динамику потенциальных изменений кадрового обеспечения по изучаемым категориям.

Обобщая результаты анализа темпов воспроизводства кадрового потенциала совокупного сельхозработника, следует отметить следующее:

а) по категориям кадров и персоналу служб, преобладают противоречивые процессы (в 7 случаях);

б) средняя арифметическая доли сотрудников служб и категорий кадров в возрасте до 30 лет составила 104,5%. Максимум ее проявился по категории «руководители хозяйств» 127», минимум – «главные специалисты» (77%);

в) по большинству категорий кадров и персоналу служб, темпы роста удельного веса практиков и процента дипломированных специалистов совпадают, что в значительной мере снижает качество управленческих решений, создает почву для конфликтных ситуаций, потенциальной текучести кадров.

Для того чтобы определить возможные варианты динамики профессионально-квалификационной структуры в ближайшей перспективе (до 2015 года), рассчитаем уравнение трендов (устойчивых тенденций) по следующим критериям: линейные формы функциональной зависимости (экспонента, логарифмическая, степенная функции, парабола, прямая), коэффициент множественной корреляции, адекватности кривой тренда, перспективам развития обследуемой категории кадров и служб предприятия. При расчете уравнений тренда, используется пакет MS Excel.

На основании исследования нами сделаны следующие выводы:

- в системе кадрового обеспечения сельского хозяйства Новгородской области преобладают негативные процессы, особенно по кадрам рыночных профессий (аудиторы, менеджеры, маркетинологи, юрисконсульты, специалисты по коммерческой деятельности).
- замораживание и свертывание численности кадровых служб, когда один работник приходится на три предприятия, не позволяет сформировать адекватную профессионально-квалификационную структуру, оперативно выявить слабые ее места, организовать своевременное продвижение перспективных работников, закрепить компетентных руководителей и специалистов, квалифицированных рабочих.

Современная практика деятельности работников кадровых служб, связанная в основном с выполнением двух функций: найма и увольнения, лишает их активного участия в развитии и укреплении конкурентоспособности персонала предприятия.

В целях повышения научно-обоснованного уровня кадровой работы и управления кадровыми процессами в сельскохозяйственных предприятиях региона в диссертации предлагается:

1. Объединить усилия региональных и муниципальных органов власти, чтобы законодательно оформить отчисления в фонд развития кадрового потенциала персонала, повышение статуса, престижности и оплаты труда работников кадровых служб.

2. Предусмотреть создание консультационных центров кадровых услуг на базе имеющегося института переподготовки и повышения квалификации кадров АПК.

3. Администрациям муниципальных районов совместно с органами управления АПК, создавать льготные условия для разработки информационно-поисковой системы «Кадры» и внедрить АРМ кадровика на всех сельскохозяйственных предприятиях региона.

4. Комитету по сельскому хозяйству и продовольствию области проводить не менее двух раз в год, практические семинары по проблемам совершенствования кадровой работы, изучению мирового и отечественного передового опыта работы с персоналом.

5. Совершенствовать оплату труда работников кадровых служб.

6. Разработать соответствующие программы для обучения кадровиков современным методам, технологиям кадровой работы, требованиям трудового законодательства.

7. Повысить материально-технический уровень организации труда работников кадровых служб, обеспечить их необходимой специальной литературой.

8. Предусмотреть, в бизнес-планах предприятий, мероприятия связанные с восстановлением штатной численности отделов кадров, изысканием средств на планомерное и систематическое повышение их квалификации.

9. На ближайшие годы в соответствии с бизнес-планом развития сельскохозяйственных предприятий, изыскать средства на включение в штат отдела кадров базовых хозяйств региона, таких специалистов, как психолог, социолог, менеджер по персоналу.

10. В целях дальнейшего совершенствования деятельности кадровых служб, повышения уровня научно обоснованных кадровых решений, следует полнее использовать достижения мировой практики, опыт предприятий, входящих в клуб «Агро-300», разработки кадровых служб других отраслей народного хозяйства, положительные результаты работы центров оценки персонала мониторинговых исследований кадрового потенциала.

11. Изыскать средства для увеличения числа и расширения тематики кадровых исследований.

12. Повысить научно обоснованный уровень кадровой работы и управления кадровыми процессами на период 2008-2012 годы.

Внедрение выше предложенных мероприятий значительно улучшит ситуацию по кадровой обеспеченности сельского хозяйства Новгородской области.

В диссертационном исследовании обоснована необходимость и предложены основные направления реформирования системы аграрного образования на региональном уровне, которая позволяет профессионально ориентировать сельских школьников, осуществлять дополнительно довузовскую подготовку кадров и обеспечить сельскохозяйственную отрасль высококвалифицированными специалистами.

В условиях рыночной экономики система образования претерпела существенные изменения. Если при централизованной экономике рынок образовательных услуг был предоставлен государством, выступающим плательщиком услуг профессиональных образовательных учреждений и гарантированным потребителем товара – молодых специалистов, то в процессе реформирования экономики в этом секторе возникли новые рыночные элементы – конкретные люди, предприятия со своими запросами к качеству, стоимости, срокам и условиям подготовки специалистов. Это накладывает определенный отпечаток на распределение специалистов, закрепление их на селе. Как показывает исследование, сегодня обеспеченность отрасли кадрами, как в количественном, так и в качественном отношении далеко не соответствует стоящими перед ней задачам. Численность руководителей и специалистов сельского хозяйства только за 2000-2005 годы в среднем по России сократилось на 25,4%. Общая тенденция уменьшения численности руководителей и специалистов, ухудшения их качественного состава характерно и для Новгородской области. Для того, чтобы укомплектовать недостающих по штату специалистов, заменить практиков, с учетом работающих пенсионеров, а также учитывая перспективы внедрения инновационных проектов в области не хватает более 800 специалистов.

Специалистов с высшим и средним специальным образованием для АПК региона готовят в институте сельского хозяйства и природных ресурсов, институте экономики и управления Новгородского государственного университета имени Ярослава Мудрого, Новгородском агротехническом техникуме, которые выпускают достаточное количество специалистов, но на село их прибывает 10-15 человек, многие из них имеют слабую практическую подготовку.

Поэтому назрела крайняя необходимость к принятию администрацией Новгородской области Постановления с разработкой Концепции «Развитие кадрового потенциала АПК на период 2009- 2013 годы», в основу, которой должна быть положена система непрерывного аграрного образования.

На основании диссертационного исследования нами предложено на базе института сельского хозяйства и природных ресурсов НовГУ имени Ярослава Мудрого создать систему непрерывного аграрного образования, предполагающую интеграцию образовательных учреждений всех уровней, научных организаций, работодателей области в единое образовательно-научно-производственное пространство, что позволит сделать систему обучения, повышение квалификации кадров АПК значительно более эффективной, комплексной.

В образовательной структуре этой системы необходимо организовать работу на всех этапах обучения – от агроклассов, школ, ПТУ, сельхозколледжей до получения высшего образования, включая и послевузовскую подготовку в том числе, с участием на договорной основе работодателей с учетом их пожеланий, включая и изучение спецкурсов. Это позволит отладить систему отбора абитуриентов и последовательно готовить высококвалифицированных специалистов.

Предлагаемая система позволяет профессионально ориентировать сельскую молодежь, осуществлять дополнительную довузовскую подготовку учащихся старших классов сельских школ, желающих приобрести профессию сельскохо-

зяйственного профиля, использовать целевую контрактную подготовку кадров для АПК (рис. 5).



Рисунок 5 - Структура непрерывного аграрного образования Новгородской области.

Система подготовки, переподготовки повышения квалификации кадров предполагает несколько уровней:

первый уровень – школьное образование: предусматривает создание на базе ряда сельских школ агроклассов, в которых ведется углубленная подготовка по профильным специальностям, а также осуществляется обучение различным рабочим профессиям.

средний уровень – начальное профессиональное образование. Необходимо повысить роль и укрепить материально-техническую базу сельских профессионально-технических училищ и агролицеев. При начальных и средних СПТУ и агролицеях организовать «поля – учебные классы», «фермы – учебные классы», демонстрационные площадки с современной техникой.

высший уровень – обучение в средних специальных и высших аграрных учебных заведениях. Здесь необходимо организовать подготовку кадров на основе целевого контрактного набора, путем заключения договоров – учебное учрежде-

ние – администрация района – предприятие – студент. Строго соблюдать взаимные договорные обязательства.

Большое значение имеет укрепление материально-технической, производственной базы учебных заведений. Это наличие базовых (передовых) сельскохозяйственных предприятий и заключение договоров с ними, учебных полей и ферм, площадок (мастерских) для размещения сельскохозяйственной техники.

Организовать учебный процесс в аграрных учебных заведениях необходимо таким образом, чтобы выпускник по соответствующему профилю имел одну-две рабочих профессии.

В целях закрепления молодых специалистов на селе, прежде всего, необходимо решить жилищно-бытовые вопросы, найти возможность выделять из средств областного бюджета определенную сумму для доплаты студентам во время их учебы и к окладу молодых специалистов в первые два года их работы в хозяйстве.

Решающим условием выполнения целевой программы «Развитие АПК Новгородской области на 2008-2012 годы» является значительное улучшение работы по профессиональной переподготовке и повышению квалификации закрепившихся и работающих в отрасли руководителей и специалистов.

В настоящее время именно на региональном уровне востребована система дополнительного профессионального образования. Она имеет следующие преимущества: изучение опыта соседних регионов, краткосрочность обучения, гибкий график учебного процесса, вариативность в выборе мест проведения занятий, в том числе прямая связь с производством; современные активные методы обучения, ориентированные на возрастные потребности слушателей; возможность разрабатывать и реализовывать образовательные программы по заявкам заказчиков.

В процессе переподготовки руководящие работники и специалисты получают дополнительные знания, необходимые для выполнения ими своей профессиональной деятельности с учетом не только достижений научно-технического прогресса в определенной сфере, но и требований рыночной экономики.

Образовательным учреждением дополнительного профессионального образования в системе сельскохозяйственного производства области является Новгородский институт переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов агропромышленного комплекса. Институт имеет 6 лицензионных программ по профессиональной переподготовке и более 20 по повышению квалификации.

В целях совершенствования работы по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров АПК большое значение имеет изучение и максимальное использование опыта не только других регионов России, но и ряда зарубежных стран.

В ходе диссертационного исследования изучена система сельскохозяйственного образования Финляндии, которая близка к системе аграрного образования в России. Однако в Финляндии средние специальные учебные заведения лучше финансируются, учащиеся училищ и высших учебных заведений значительную часть времени отводят практическим занятиям, прохождению практики

непосредственно на рабочем месте, имеют возможность проходить практику за границей. Студенты вместе с преподавателями занимаются наукой.

В Новгородской области практическая подготовка осуществляется на низком уровне, как и научная деятельность преподавателей и студентов. На это необходимо обратить самое серьезное внимание при реорганизации системы аграрного образования в области.

На основании диссертационного исследования предлагаются основные направления повышения качества подготовки специалистов в регионе:

- укрепление взаимодействия аграрных образовательных учреждений с органами управления АПК региона по целевому приему, трудоустройству и закреплению выпускников;
- создание в структуре вузов подразделений способствующих трудоустройству выпускников;
- налаживание взаимодействия с бизнесом;
- укрепление учебно-лабораторной базы аграрных образовательных учреждений;
- переработка программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов всех должностных категорий, основанных на технической и технологической модернизации сельскохозяйственного производства;
- усиление работы по подбору, расстановке руководящих кадров аграрных образовательных учреждений;
- повышение квалификации научно-педагогических кадров;
- развитие информатизации системы образования, создание условий для наращивания информационно-технологической базы образовательных учреждений;
- разработка электронных учебно-методических материалов;
- интеграция образовательных учреждений разного уровня, научных организаций и производства. Ориентация на подготовку кадров способных эффективно работать в современных условиях;
- развитие информационно-консультационной деятельности на базе образовательных учреждений, направленной на обеспечение сельхозтоваропроизводителей современными знаниями;
- организация практического обучения студентов и слушателей ДПО и проведение научно-исследовательской работы. В этих целях необходимо укрепление взаимодействия между вузами и учхозами, между образовательными учреждениями и базовыми хозяйствами, создание современной материально-технической базы учебно-опытных хозяйств;
- развитие фундаментальных и приоритетных прикладных исследований;
- усиление роли патриотического и нравственного воспитания обучающихся, в том числе через организацию студенческих сельскохозяйственных отрядов.

В диссертационном исследовании разработана и апробирована методика проведения комплексной аттестации сельскохозяйственных кадров с учетом применения психодиагностических методик способствующих формированию резерва руководителей и специалистов на выдвижение.

Исследование показало, что в условиях коренных преобразований общественно-политической системы, осуществления глубоких экономических реформ неизмеримо возрастает зависимость практических достижений в экономике от уровня компетентности руководителя любого уровня, от его способности гибко ориентироваться в постоянно изменяющейся обстановке, восприимчивости к инновациям, умения работать.

При системе подбора, продвижения по службе, организации стимулирования руководителей и специалистов необходимо дать объективную, всестороннюю оценку профессиональной компетенции индивидуальных качеств работника и его личного вклада в результаты производственной деятельности.

В ходе диссертационного исследования разработана методика комплексной оценки кадров, которая апробирована в региональном центре оценки кадрового потенциала.

Важное значение в проведении аттестации (оценки) кадров имеет взаимодействие Новгородского регионального центра оценки персонала с учреждениями и кадровыми службами (рис. 6).

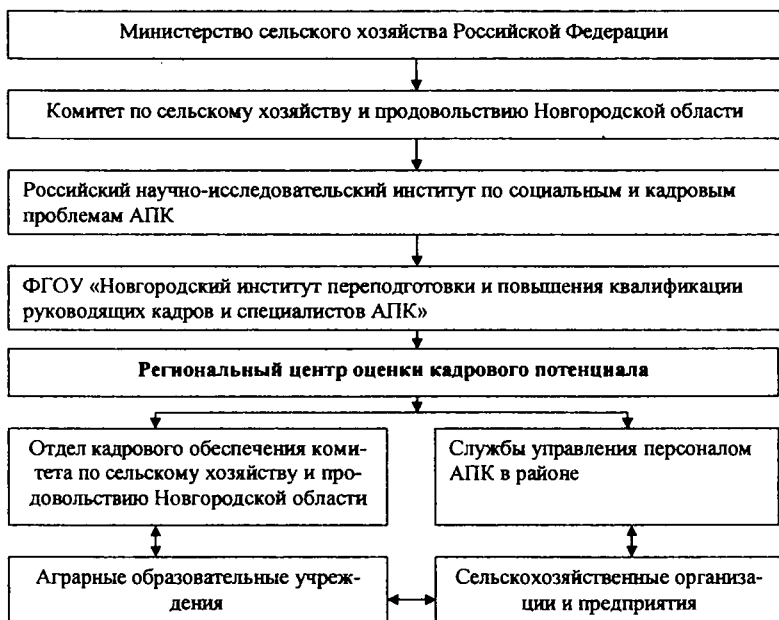


Рисунок 6 - Взаимодействие Новгородского регионального центра оценки персонала с учреждениями и кадровыми службами.

Для организации работы центра разработаны положения «О Новгородском региональном центре оценки кадрового потенциала АПК», «Об аттестации руководителей и специалистов агропромышленного комплекса Новгородской области», «О работе с резервом кадров».

Пересмотрены программы обучения слушателей на двухнедельных курсах, предшествующих аттестации. В них предусматривается проведение практических занятий с выездом в базовые сельскохозяйственные организации, проведение деловых игр, разбор конкретных ситуаций, в ходе которых наиболее полно раскрываются такие черты руководителей, как быстрота и правильность принимаемых решений, смекалка, самостоятельность. Руководители и специалисты, которые прибывают на учебу, а затем подлежат аттестации, разрабатывают бизнес-планы, планы мероприятий по дальнейшему развитию хозяйства в целом или отдельной отрасли и защищают их по окончании учебы.

Разработанная нами методика по комплексной оценке кадров АПК включает в себя:

- экспертную оценку деловых и личностных качеств работника;
- оценку по результатам производственной деятельности;
- оценку развития производства на основе внедрения инноваций;
- оценку по результатам учебы на курсах повышения квалификации;
- оценку за вклад в развитие производства.

Введение в практику кадровой работы научно-обоснованной оценки руководителей и специалистов агропромышленного комплекса является поступательным процессом, включающим освоение новых методов и методик.

Предложенная нами методика в полной мере отвечает требованиям комплексности, где «прогностические» экспертные оценки сочетаются с практическими (результаты производственной деятельности, учебы и т.д.)

В последнее время при оценке кадров стали применяться научно-обоснованные методы психологической диагностики. В центре имеется более 120 различных психодиагностических методик, объединенных в автоматизированные системы, которые наиболее полно раскрывают личные качества человека и его лидерские способности.

Руководители и специалисты, получившие высшие оценки по всем показателям зачисляются аттестационной комиссией в резерв на выдвижение.

Системная оценка персонала позволяет характеризовать не только отдельные черты личности работника, зачисленного в резерв, но и целостную личность. Достоверность оценки достигается за счет объективной характеристики, тестов, деловых игр, моделирующих реальную обстановку путем сжатых во времени ситуаций. У экспертов появляются условия для наблюдения за каждым из кандидатов.

Влияние повышения квалификации и аттестации кадров на результаты производственной деятельности хозяйств в регионе показаны в табл. 3.

Таблица 3 - Аттестация сельскохозяйственных кадров и её влияние на финансово-хозяйственную деятельность сельхозпредприятий Новгородской области

Годы	Количество сельхоз-предприятий	В т.ч. прибыльных сельхозпредприятий		Наличие руковод. и специалистов в сельхоз-предприятиях	В т.ч. повышающих профессиональный уровень	
		Кол-во хозяйств	% от общей численности		Кол-во чел.	% от общей численности
2003	185	63	34	1910	425	22
2004	173	98	57	1760	429	24
2005	164	91	55	1567	440	28
2006	161	96	60	1532	477	31
2007	145	99	68	1429	442	31

Анализируя данные за 2003-2007 годы, мы наблюдаем положительное влияние повышения квалификации кадров на увеличение количества рентабельно работающих сельскохозяйственных предприятий, при этом, более 90% прошедших обучение, руководители и специалисты из прибыльных хозяйств.

Автором диссертационного исследования подготовлены и изданы методические рекомендации и монография «Организация работы Новгородского регионального центра оценки кадрового потенциала АПК», которые использовались при организации таких же центров в других регионах Российской Федерации.

Проанализировав теоретические основы методики оценки сельскохозяйственных кадров, учитывая совершенствование её в процессе практического применения, нами рекомендовано использовать данную методику более широко и в других регионах.

В диссертации разработаны методические основы формирования региональной информационно-консультационной службы АПК и рекомендации по совершенствованию её деятельности путем создания автономного учреждения «Новгородский центр сельскохозяйственного консультирования» и сети межрайонных консультационных центров, которые приняты к внедрению администрацией Новгородской области.

Сельскохозяйственная деятельность является многогранной и очень сложной. Кроме того, она связана с множеством природных факторов. Поэтому, если не отдавать все на откуп природных явлений, то для принятия целесообразных и грамотных решений требуются обширные знания.

Именно этим объясняется наличие во многих странах мира сельскохозяйственных информационно-консультационных служб (ИКС), обеспеченных значимой государственной поддержкой.

Предпосылкой для создания информационно-консультационной службы в АПК Новгородской области послужила сложная социально-экономическая обстановка как в момент перехода к рынку и становления рыночных отношений, так и в последующие годы.

Нами разработаны методические основы формирования информационно-консультационной службы АПК, в которых предусматривается решение следующих задач:

- содействие и организационно-методическое руководство развитием информационно-консультационной службы АПК региона;
- подготовка предложений и проектов решений информационно-консультационной службы АПК по вопросам совершенствования ИКС;
- подготовка необходимых типовых и нормативных документов, консультирования муниципальных органов управления АПК по вопросам создания и функционирования районных центров ИКС;
- координация работ и участия в подготовке и переподготовке кадров ИКС, издании учебных программ, учебно-тематических планов, методических пособий и необходимой учебной литературы для обучения кадров ИКС;
- изучение опыта работы, сбор данных для формирования показателей деятельности муниципальных ИКС и подготовка предложений по их совершенствованию;
- мониторинг и отработка механизма обратной связи сельских товаропроизводителей на региональный уровень для анализа и прогнозирования их проблем, удовлетворения потребностей в информации;
- разработка квалификационных требований к консультантам регионального и районного уровней, ведение банка данных о кадрах ИКС;
- определение потребностей региона в информационных ресурсах по различным отраслям знаний АПК, участие в их экспертизе;
- распространение через средства массовой информации материалов о новых методах хозяйствования, инновационных технологиях и предоставление рекомендаций по их применению.

В первоначальном периоде становления ИКС нами было рекомендовано создание четырех межрайонных учебно-консультационных центров при районных управлениях сельского хозяйства на правах структурных подразделений института. Консультации оказывали профессорско-преподавательский состав и специалисты органов управления АПК в районах. Некоторые руководители региональных ИКС с такой формой организации службы были не согласны, но, в условиях ограниченного финансирования из федерального бюджета на эти цели в то время данный вариант был наиболее приемлем. Следующим этапом являлась организация консультационного отдела в комитете по сельскому хозяйству и продовольствию области и создание постановлением областной администрации Совета информационно-консультационного взаимодействия. При институте начал действовать областной учебно-консультационный центр.

В диссертации нами разработана модель развития сети информационно-консультационных центров в регионе. Предложено создание АУ «Новгородский областной центр сельскохозяйственного консультирования» в целях активизации деятельности всех структур агропромышленного комплекса по реализации национального проекта «Развитие АПК» и областной целевой программы «Развитие агропромышленного комплекса Новгородской области на 2008-2012 годы» (рис. 7).

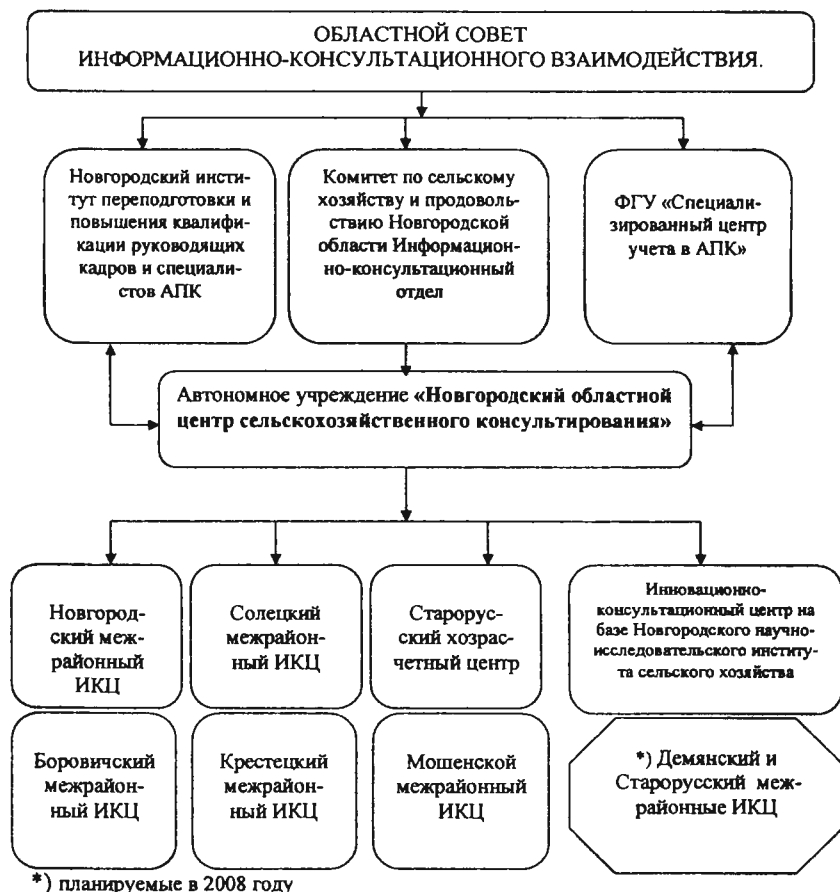


Рисунок 7 - Модель развития сети информационно-консультационных центров в Новгородской области

Внедрение предложенной модели развития сети информационно-консультационных центров способствует совершенствованию работы службы.

За последние годы за консультациями обращается более 4 тысяч человек (рис.8).

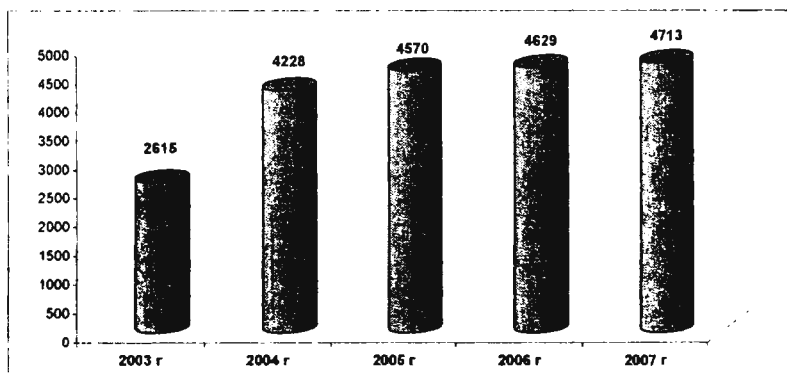


Рисунок 8 - Количество оказанных консультаций за 2003-2007 годы

Большее количество обращений поступает по вопросам технологии производства сельскохозяйственной продукции, её переработки и реализации, автоматизации бухгалтерского учета, трудовому и земельному законодательству, бизнес-планированию.

Большое значение в деятельности информационно-консультационной службы отводится специалистам – консультантам, как кадрам нового поколения.

Адаптации кадров нового поколения способствуют:

- систематическая учеба по специально разработанным программам;
- проведение научно-практических конференций, научно-практических семинаров;
- изучение опыта работы информационно-консультационных служб в других регионах и западных странах;
- подготовка методического материала о формах и методах работы консультанта.

Консультант, помогает клиенту, справиться с имеющейся у него проблемой, применяя разнообразные творческие методы поиска возможных решений. Поэтому для специалистов информационно-консультационной службы не достаточно знаний только о научно-исследовательских достижениях, необходимы творческие способы применения этих достижений в каждой конкретной ситуации, используя опыт производителя. Требуются хорошие знания местных рынков и тенденций их изменения, технологии сельскохозяйственного производства, экономики, методики преподавания и общения.

Консультант должен быть не только квалифицированным и опытным специалистом, но и иметь необходимые специальные навыки и черты характера, глубокое понимание того, как происходит общение с взрослым человеком, к каждому клиенту необходимо иметь свой психологический подход.

Нами разработаны методические рекомендации по совершенствованию форм и методов работы консультантов, которые используются в практической деятельности региональной ИКС. Организована систематическая учеба руководи-

телей центров и специалистов областного, районного уровня, полевых консультантов. На базе областного центра проводятся международные, межрегиональные и региональные научно-практические конференции, консультационные семинары, «полевые дни», с выездом в базовые хозяйства на демонстрационные поля и фермы с приглашением высококвалифицированных преподавателей, руководителей и специалистов лучших базовых хозяйств.

В процессе исследования изучен опыт работы информационно-консультационных служб Швеции, США, Финляндии, ряде областей России.

Наши рекомендации повышают профессиональный уровень специалистов-консультантов АПК, дают возможность приобрести практические навыки, накопить определенный методический материал, совершенствовать деятельность консультационной службы.

Работа в российско-шведском проекте в течение семи лет способствовала обучению сельских женщин практическим навыкам по ведению домашнего хозяйства, организации бухгалтерского учета, малой переработке сельскохозяйственной продукции и ее реализации.

Опыт работы по консультированию в США, Финляндии был применен при организации районных информационно-консультационных центров, проведении консультационных семинаров, подготовке информационного материала для сельхозтоваропроизводителей всех форм собственности. Два фермерских (крестьянских) хозяйства в Демянском и Крестецком районах начали заниматься агротуризмом.

В предложенной структуре АУ «Новгородский центр сельскохозяйственно-го консультирования» большое внимание уделено своевременной и полной информированности руководителей и специалистов хозяйств.

В диссертационном исследовании разработана методология воспроизводства кадрового потенциала применительно к тенденциям реструктуризации АПК, реконструкции системы расселения. Предложена усовершенствованная модель обеспечения регионального АПК кадрами, адаптированными для успешной реализации целевых программ.

Как показывает исследование кардинальные преобразования в экономике агропромышленного комплекса требуют коренных изменений в государственной кадровой политике. Работа в условиях рынка, структурная перестройка на основе развития многообразных форм собственности, современное сельскохозяйственное производство предъявляют более высокие требования к сельскохозяйственным кадрам.

Отличительная особенность кадровой политики в сельском хозяйстве заключается в том, что воспроизводство кадрового потенциала в отрасли выступает как относительно целостная система, включающая высшие и средние, специальные учебные заведения, профессионально-технические училища и специальные курсы по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров.

В Новгородской области подготовкой кадров с начальным профессиональным образованием занимаются 11 профессионально-технических училищ и агролицей, которые готовят кадры более чем по 26 специальностям.

В 2007 году выпуск специалистов со средним специальным образованием составил 542 человека, 477 человек из них обучались за счет средств федерального бюджета, в том числе 56 человек по целевой контрактной подготовке. Кроме того, техникумы окончили заочно 116 человек. Подготовка в средних аграрных учебных заведениях осуществляется по 14 специальностям.

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого ведет обучение по 7 специальностям агропромышленного производства, ежегодно выпускает более 100 специалистов. Но на село из них практически пребывает единицы.

Специалисты, оканчивающие институт сельского хозяйства и природных ресурсов НовГУ имени Ярослава Мудрого прибывают на сельхозпредприятия с хорошими оценками в дипломе, но очень слабо адаптируются к производственным условиям.

Формирование кадрового потенциала с позиций долговременной программы подъема аграрного производства должно обеспечить муниципальные органы управления сельским хозяйством, сельскохозяйственные организации, крестьянско-фермерский сектор высококвалифицированными кадрами, способными реализовать развитие рыночных механизмов, управление человеческими ресурсами, социально-трудовыми отношениями.

В научных публикациях последних лет отражены мнения по данному вопросу ученых и практиков. По нашему мнению, **первый шаг** разработки модели заключается в изучении кадровой ситуации, динамики взаимодействия между региональным уровнем управления кадровыми процессами и предприятием. **Второй шаг** – анализ содержания проблем на уровне предприятий, стратегии и тактики их развития, требующего адекватного кадрового обеспечения. При этом важны как количественный, так и качественный аспекты определения потребности в них: сколько специалистов и какого уровня квалификации необходимо, какие именно категории и профессии руководителей требуются, какие условия стимулирования и оплаты труда ожидают будущие работники и какими возможностями располагает предприятие. **Третий шаг** – исследование механизма воспроизводства специалистов на основе оценки, подбора, расстановки и использования их потенциала. **Четвертый шаг** – управление воспроизводством руководителей и специалистов, формирование профессионально-квалификационной структуры и оптимальной численности пропорций между их должностными категориями. Типовая модель воспроизводства специалистов требует периодической корректировки с учетом быстро меняющихся условий рыночных отношений и обеспеченности аграрного производства региона.

С учетом публикаций разных авторов и использованием результатов собственных исследований, нами предложена обобщенная модель обеспечения руководящими кадрами и специалистами агропромышленного комплекса Новгородской области (рис. 9), в которой обязательным условием является мониторинг кадровой ситуации с целью прогнозирования и планирования оптимальной потребности в кадрах. Ведущая роль при этом принадлежит кадровой службе комитета по сельскому хозяйству и продовольствию Новгородской области.

Эта работа должна проводиться в тесной взаимосвязи с кадровыми службами сельхозорганизаций.



Рисунок 9 - Обобщенная модель обеспечения АПК квалифицированными кадрами.

Предлагаемая нами модель способствует решению проблемы обеспечения АПК Новгородской области специалистами и руководящими кадрами, способными поднять уровень управления аграрным сектором до требований рыночной экономики.

Предложенная нами модель предусматривает своевременное, быстрое и доступное обеспечение всего управленческого аппарата агропромышленного комплекса и фермеров информацией по технологии аграрного производства, научному, кредитному и материально-техническому обеспечению, рынку сбыта, посредническим операциям, услугам через систему информационно-

консультационной службы (ИКС). Таким образом, коренное улучшение качества кадрового потенциала сельского хозяйства Новгородской области возможно только на базе тесного взаимодействия учебного и научного процессов с аграрным производством, что позволяет эффективно использовать интеллектуальные, материальные, информационные ресурсы в процессе подготовки оптимального контингента специалистов, разработки и реализации эффективных образовательных программ различных уровней, как для студентов, так и для специалистов, повышающих свою квалификацию.

Монографии и учебные пособия:

1. Козина А.М., Организация работы центра оценки кадрового потенциала АПК по аттестации руководителей и специалистов сельскохозяйственных предприятий Новгородской области: монография. - Новгород, 1997. – 52 с. (3,2 п.л.)
2. Козина А.М., Ковалев В.А., Тополчан И.Г. Рынок рабочей силы и воспроизводственные процессы кадрового потенциала: учебное пособие. - М.: МСХ РФ, РосНИИ по социальным и кадровым проблемам АПК. – 1997. – 15 с. (0,3 п.л.)
3. Козина А.М. Работа регионального центра оценки кадрового потенциала в Новгородском институте переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов АПК//Оценка кадров управления /Под ред. Н.Г. Рака, В.В. Яковлева, В.Х. Дубинина. - М.: Изд-во МСХ РФ, 1997. – 243 с. (2,1 п.л.)
4. Козина А.М., Серебряков А.И. Финансирование информационно-консультационной деятельности//Организация информационно-консультационной службы АПК: учебное пособие к семинарам / Под ред. Ю.И. Клименко. - М.: МСХ РФ, 2000. – 317 с. (1,4 п.л.)
5. Козина А.М., Большаков С.Н, Зубкова И.А., Костюков А.В. Деловая оценка кадров управления: методы и методология: учебное пособие. – Великий Новгород, 2003. – 155 с. (5,4 п.л.)
6. Козина А.М., Ковалев В.А., Акулов П.Г., Поздышева Л.Ф. Особенности менталитета к крестьянскому труду специалистов сельскохозяйственного производства: монография. - Великий Новгород, 2008 – 102 с. (2,3 п.л.)
7. Козина А.М., Урусов В.Ф., Скирдонов В.А. Стратегия и тактика совершенствования кадровой работы на предприятиях АПК регионального уровня (в условиях Новгородской области). - Великий Новгород, 2008. – 80 с. (1,7 п.л.)
8. Козина А. М., Ризенко Г.В., Георгиева Т.Н. Методика оценки кадрового потенциала АПК. - Великий Новгород, 2008. – 101 с.(2,9 п.л.)
9. Козина А.М. Организационно-методические основы воспроизводства кадрового потенциала агропромышленного комплекса. - Великий Новгород, 2008. – 148 с. (9,43 п.л.)

Научные статьи в ведущих рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК РФ:

10. Козина А.М. Образование – самое великое благо // АПК: экономика, управление. - 1997. - № 9. – 0,4 п.л.
11. Козина А.М. Опыт и проблемы развития информационно- консультационной службы агропромышленного комплекса Новгородской области //Российское предпринимательство. - 2008. - №.4. – 0,3 п.л.

12. Козина А.М. Методика оценки кадрового потенциала АПК Новгородской области // Российской предпринимательство. - 2008. - №5 – 0,4 п.л.
13. Козина А.М. Управленческий труд и его влияние на эффективность сельскохозяйственного производства Новгородской области// Вестник Челябинского государственного университета. – 2008. - №12– 0,4 п.л.
14. Козина А.М. Кадровое обеспечение села // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2008. - № 3. – 0,5 п.л.
15. Козина А.М. Интеграция в сельском хозяйстве – путь к успеху // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. - 2008. - № 5 – 0,3 п.л.
16. Козина А.М. Рынок рабочей силы на селе // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. - 2008. - № 7 – 0,5 п.л.
17. Козина А.М. Роль кадрового потенциала в развитии АПК// Российский научный журнал «Экономика и управление» (Санкт-Петербург).- 2008. - № 8 – 0,94 п.л.

Научные статьи

18. Ковалев В.А., Козина А.М. Состояние и изменения в социально-трудовой сфере АПК на сельскохозяйственных предприятиях Новгородской области: первые итоги мониторинга // Вестник дополнительного образования. – 1997. - № 7. - 0,13 п.л. (авт.- 0,09 п.л.)
19. Козина А.М. Новгородский агропромышленный комплекс на рубеже XXI века: состояние и проблемы его развития // «АПК и аграрная политика в России и странах восточной Европы на рубеже XXI века. Формирование кадрового потенциала»: материалы международной конференции / АМиА НЗ РФ. – СПб: АМиА НЗ РФ, 2000. – 0,25 п.л.
20. Козина А.М. Научно-исследовательская и внедренческая работа, проводимая НИППК руководящих кадров и специалистов АПК в агропромышленном комплексе Новгородской области // «Научное обеспечение агропромышленного комплекса Новгородской области в условиях рыночных отношений»: материалы региональной НПК / ФГОУ НИППКРКС АПК. – В. Новгород, 2000. - 0,25 п.л.
21. Козина А.М. Основные направления переподготовки и повышения квалификации кадров агропромышленного комплекса Новгородской области // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. - 2001. - № 8. - 0,19 п.л.
22. Козина А.М. О направлениях деятельности Новгородского института переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов АПК, способствующих повышению эффективности аграрного производства Новгородской области // «Реформирование и повышение эффективности аграрного производства путем переподготовки руководящих кадров и специалистов на основе перспективных образовательных программ»: материалы международной НПК» / АМиА НЗ РФ.– СПб: АМиА НЗ РФ, 2001.- 0,25 п.л.
23. Козина А.М. Совершенствование профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров АПК // «О совершенствовании кадрового обеспече-

ния»: материалы региональной НПК / ФГОУ НИППКРКС АПК. - В.Новгород, 2001.- 0,56 п.л.

24. Козина А.М. Опыт взаимодействия Новгородского института переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов АПК с региональными и районными органами управления // Новые подходы к организации дополнительного профессионального образования в АПК: сборник докладов НПК по проблемам совершенствования профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров АПК / РАКО. – Москва, 2001. – 0,31 п.л.

25. Козина А.М. Организация обучения руководящих кадров в ФГОУ «Новгородский институт переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов АПК» // «Совершенствование методики преподавания при обучении руководящих кадров и специалистов АПК»: материалы научно-методической конференции / АМиА НЗ РФ. - СПб, 2002.- 0,53 п.л.

26. Козина А.М. Организация обучения руководящих кадров в ФГОУ дополнительного профессионального образования специалистов «Новгородский институт переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов АПК» // «Обучение взрослых. Проблемы и опыт их решения»: материалы Всероссийской НПК / РАЕН. – Москва, 2002. - 0,78 п.л.

27. Козина А.М. Дополнительное профессиональное образование – важный фактор повышения эффективности агропромышленного производства // «Организация производства энергонасыщенных кормов с полевых земель и лугопастбищных угодий – главный фактор создания прочной кормовой базы»: материалы региональной НПК / ФГОУ НИППКРКС АПК. – Великий Новгород, 2002.- 0,37 п.л.

28. Козина А.М. Опыт работы Новгородского института переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов АПК по организации сельскохозяйственного консультирования // «Организация консультационной деятельности в АПК Новгородской области. Проблемы освоения технологии возделывания пивоваренного ячменя по программе «Пивоваренный ячмень и солод»: материалы международной НПК / ФГОУ НИППКРКС АПК. – Великий Новгород, 2003. - 0,4 п.л.

29. Козина А.М. Опыт и проблемы работы Новгородского регионального центра оценки кадрового потенциала // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. - 2003. - № 6. - 0,22 п.л.

30. Козина А.М. Опыт работы информационно-консультационной службы ФГОУ дополнительного профессионального образования специалистов «Новгородский институт переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов АПК». – Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. - 2003. - № 3. - 0,31 п.л.

31. Козина А. М. Переподготовка и повышение квалификации кадров АПК Новгородской области по проблемам реформирования сельскохозяйственного производства // «Экономические и социальные проблемы реформирования АПК и пути их разрешения на современном этапе развития рыночных отношений»: материалы международной научно-производственной конференции / АМиА НЗ РФ. - СПб., 2003.- 0,31 п.л.

32. Козина А.М. Опыт организации информационно – консультационной деятельности в учреждениях дополнительного профессионального образования: тезисы // «Опыт ИКС АПК Новгородской области в демонстрационной деятельности»: материалы научно-практической конференции / ФГОУ НИППКРКС АПК. – Великий Новгород, 2004.- 0,31 п.л.

33. Козина А.М. О деятельности Новгородского института переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов агропромышленного комплекса, направленной на повышение эффективности аграрного производства Новгородской области // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. – 2005. - № 9. – 0,13 п.л.

34. Козина А.М. Организация профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров для агропромышленного комплекса Новгородской области в современных условиях / А.М. Козина // Состояние, проблемы кадрового обеспечения АПК, повышения эффективности сельхозпроизводства и пути их решения: материалы 21-й Всероссийской науч.-произв. конф. – СПб., 2005. – 0,31 п.л.

35. Козина А.М. Совершенствование профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров для АПК Новгородской области / А.М. Козина // Развитие эффективной рыночной экономики и формирование кадрового потенциала Российского агропромышленного комплекса: материалы 22-й Всероссийской науч.-произв. конф. – СПб., 2006. – 0,31 п.л.

36. Козина А.М. Совершенствование профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров АПК Новгородской области / А.М. Козина // Перспективы развития животноводства Новгородской области в рамках реализации приоритетного национального проекта «Развитие АПК»: материалы науч.-практич. конф. –В.Новгород, 2007.- 0,22 п.л.

37. Козина А.М. Совершенствование профессиональной переподготовки и повышения квалификации для АПК Новгородской области // Научные труды академии кадровой и социальной политики АПК. - Вып. 9. – Москва, 2007.- 0,33 п.л.

КОЗИНА АННА МИХАЙЛОВНА

АВТОРЕФЕРАТ

Изд. лиц. ЛР № 020815 от 21.09.98

Подписано в печать 09.10.2008. Бумага офсетная. Формат 60х84 1/16

Гарнитура Times new Roman. Печать офсетная

Усл. печ. л. 2,0. Тираж 200 экз. Заказ № 1267

Издательско-полиграфический центр

Новгородского государственного университета имени Ярослава Мудрого

ул. Большая Санкт-Петербургская, 41, г. Великий Новгород, 173003

Отпечатано в ИПЦ НовГУ имени Ярослава Мудрого

ул. Большая Санкт-Петербургская, 41, г. Великий Новгород, 173003

16-2